

INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO. UNA EXPERIENCIA PILOTO

Francisco José García Aguilera. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Málaga, Bulevar Louis Pasteur, 25, 29010, Málaga, España, ffgarciaa@uma.es

Resumen

Tras unos años de recuperación, la crisis económica sigue dejando a su paso consecuencias que se plasman en una serie de necesidades sociales y económicas que hacen que derechos fundamentales como el trabajo se hayan convertido en España entre uno de los que muestran dificultades y disfunciones más importantes dentro del marco de la Unión Europea. Las políticas activas de empleo llevadas a cabo en nuestro país para paliar dicha situación de precariedad, han pasado por desarrollar diferentes medidas, que inciden en la puesta en marcha de programas específicos para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, entre los que se encuentran las personas mayores de 40 años. Los objetivos de este estudio se centran en analizar una experiencia concreta de inclusión sociolaboral de 43 personas mayores de 40 años (N=43), así como generar una buena práctica de inclusión sociolaboral a través de los resultados obtenidos en la experiencia analizada. La metodología utilizada ha sido fundamentalmente cuantitativa, no experimental, con el propósito de conocer la realidad de este colectivo utilizando como principal instrumento de recogida de datos un cuestionario y triangulando la información con el análisis de documentos. Los resultados obtenidos muestran un perfil formativo medio alto, con carencias en competencias transversales clave como el inglés y las nuevas tecnologías. Esto nos ha permitido concluir que existe un nivel de motivación desigual asociado al tiempo de inactividad laboral experimentado por cada uno de los participantes en el programa, aspecto directamente relacionado con las oportunidades de inserción laboral posteriores a la formación recibida.

Palabras clave: Inclusión sociolaboral, Empleo, Itinerario, Pobreza, Sostenibilidad

1.- Introducción

Tras unos años de recuperación, la crisis económica sigue dejando a su paso consecuencias que se plasman en una serie de necesidades sociales y económicas que hacen que derechos fundamentales como el trabajo, se hayan convertido en España entre uno de los que muestran dificultades y disfunciones más importantes dentro del marco de la Unión Europea. Tal y como señala el Informe de necesidades sociales en España. Mercado laboral (2019) “La crisis hizo aumentar el desempleo, el subempleo y la pobreza laboral” (p. 7). Alcanzar el desarrollo sostenible y avanzar en materia social y laboral, forma parte de la agenda política internacional, gracias a acuerdos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2015), ya que los principios de equidad y justicia social, están entre las prioridades fundamentales a la hora de conseguir avances en este camino de la sostenibilidad (López, Arriaga, Pardo, 2018).

Según el Informe Panorama de la Educación 2019: Indicadores de la OCDE. Informe español:

”Las desigualdades en el acceso a la educación son el principal problema para mejorar la movilidad social y los resultados socioeconómicos de la población: para fomentar un crecimiento inclusivo es importante que esta alcance niveles altos de cualificación en campos de estudio diversos, lo cual permite acceder a empleos mejores y más cualificados” (p.6).

Las políticas públicas llevadas a cabo en España para paliar dicha situación de precariedad han pasado por desarrollar diferentes medidas, como son los itinerarios de inserción sociolaboral, que inciden en la puesta en marcha de programas específicos para colectivos con especiales dificultades de inserción, como jóvenes, personas mayores de 45 años, mujeres y personas inmigrantes, en los que se adquieren un mayor número de conocimientos y destrezas, así como otras habilidades sociales y transversales como la competencia digital (Rubio, 2013, Vázquez Fernández y Barrera, 2017, Aguilera y Caballero, 2019).

La exclusión social no es un fenómeno nuevo ni actual, tiene un recorrido histórico con antecedentes claros, en el contexto de las sociedades contemporáneas, como necesidades colectivas intensas y que se viene produciendo desde el inicio de los procesos de industrialización y urbanización durante los siglos XIX y XX. Además, la exclusión social afecta de manera cambiante a personas y colectivos, partiendo de cómo se van modificando las situaciones de vulnerabilidad de estos frente a situaciones de marginación social (Brugué, Gomá y Subirats, 2002). En este sentido, y haciendo referencia explícita a las personas mayores de 40 años, se han convertido en un colectivo con serias dificultades para su reinserción sociolaboral, con unos índices de desempleo muy superiores a cualquier otro rango de edad. Según Herrera (2014) la exclusión social es una situación compleja de carácter estructural que no se centra únicamente en la falta o carencia de ingresos, sino que asocia también al abandono, la discriminación, falta de apoyo y la precariedad laboral.

Según la información del Observatorio Argos, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, y tomando como referencia datos de junio de 2018, más del 50% de las personas desempleadas en Andalucía (de un total de 757.899) son mayores de 40 años. A este hecho, se suma la circunstancia, que más del 40% del total de personas desempleadas, lo son de larga duración. Estos datos, añadidos a los aportados por Llano (2018) en el Informe El estado de la pobreza seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España, ratifican la situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión en la que se encuentran estas personas y la necesidad de desarrollar iniciativas para la inserción sociolaboral, que faciliten la empleabilidad de este colectivo por parte de las administraciones públicas.

La iniciativa Inserta 40+: itinerario formativo para la inclusión laboral de personas mayores de 40 años se enmarca en el proyecto EDUSI BIC VÉLEZ, Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 y por el Ayuntamiento de Vélez-Málaga. Dicha actuación, forma parte del Objetivo Temático 9 “Fomento de la inclusión social y la lucha contra la pobreza y contra cualquier tipo de discriminación”.

La iniciativa, cubre dos necesidades fundamentales: impulsar la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 40 años, en riesgo de exclusión y con evidentes dificultades para su inserción sociolaboral en el municipio de Vélez-Málaga. Y por otro

lado, ofrecer un período de prácticas profesionales para que los participantes en el programa, tengan la oportunidad de incorporarse a empresas del sector comercio que necesitan profesionales cualificados con competencias específicas relacionadas con habilidades comerciales, atención al cliente, nuevas tecnologías aplicadas al sector y manejo del inglés como herramienta de venta (Aguilera y Caballero, 2019).

Según la Estrategia Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía (2018), los barrios objeto de actuación del proyecto EDUSI BIC VÉLEZ se encuentran dentro de las Zonas con Necesidades de Transformación Social, estos son espacios urbanos residenciales claramente delimitados, en cuya población concurren situaciones estructurales de pobreza y marginación social, así como importantes problemas sociales y económicos y situaciones de vulnerabilidad que pueden conllevar la exclusión social y/o estigmatización de esa zona y de su población.

La Fundación Tomillo (2003) fue una de las pioneras en desarrollar este tipo de itinerarios de inserción sociolaboral, ya que entiende que “La mejora de la empleabilidad supone un proceso de aprendizaje que debe desarrollar un plan personal de empleo en el que se recojan los pasos y actuaciones que va a protagonizar la persona para mejorar sus competencias laborales” (p.23).

El artículo que presentamos, muestra los resultados obtenidos en dicho programa piloto financiado con fondos europeos, denominado Inserta 40+, en el que a través de la metodología de encuesta, se parte del análisis de una experiencia concreta con personas de un perfil con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

2.- Problema de investigación.

La inclusión y el retorno laboral de los mayores de 40 años es un problema con el que nos estamos encontrando de una manera acuciante. Estas personas se han convertido en parados de larga duración difícilmente empleables, a los que el tejido empresarial está excluyendo de forma sistemática. De ahí parte nuestra investigación, analizar el perfil sociodemográfico de este colectivo, identificar cuál es su nivel de motivación, su adaptación a los cambios y la adquisición de las nuevas habilidades y competencias necesarias para su reinserción en el ámbito laboral.

3.- Objetivos

Analizar una experiencia concreta de inclusión sociolaboral de personas mayores de 40 años, obtener un perfil sociodemográfico de las personas que participaron en el programa Inserta40+, conocer el nivel de desarrollo de sus competencias para la empleabilidad así como generar una buena práctica de inclusión sociolaboral a través de los resultados obtenidos en la experiencia piloto analizada.

4.- Métodos de Investigación

El método de estudio empleado fundamentalmente una metodología cuantitativa, no experimental con el propósito de conocer la realidad de las personas mayores de 40 años en situación de desempleo de larga duración y en qué medida han mejorado sus competencias para reincorporarse al mercado laboral. Para evitar inconvenientes en la

investigación, será necesario utilizar una triangulación de técnicas para obtener la información, tales como cuestionario, revisión de documentos y la colaboración de los técnicos que han llevado a cabo el programa.

4.1.- Participantes

La población o universo al que referimos nuestra indagación son ciudadanos del municipio de Vélez-Málaga. Para la selección de la muestra, se recurrió a los participantes del programa Inserta40+, ligado al proyecto EDUSI BIC VÉLEZ. En dicho programa piloto participaron 43 personas (N=43) que iniciaron el itinerario y de las que concluyeron 29 (N=29). De las 43 personas que iniciaron, pudimos recabar información de la solicitud de ingreso al itinerario, y para el análisis nos basamos en los 29 cuestionarios de aquellas que finalizaron el programa. Este tipo de muestra corresponde a un muestreo no probabilístico causal o por accesibilidad en el que el criterio de representatividad de la muestra no es necesario, puesto que no pretenden realizar generalizaciones (Rodríguez y Valldeoriola, 2010) y buscan la puesta en valor de una buena práctica como experiencia piloto de un programa de estas características.

4.2.- Instrumentos y procedimiento

Como instrumento para la recogida de datos, se eligió la aplicación de la técnica más utilizada en la investigación por encuesta, un cuestionario que incorpora 52 ítems, 9 de ellos referidos a aspectos sociodemográficos y los 43 restantes, tipo Likert (1-10), valoran aspectos relacionados con la acción formativa llevada a cabo.

El cuestionario utilizado en el curso “Cuestionario de evaluación de actividades de venta en establecimientos comerciales” se adaptó del instrumento original denominado “Cuestionario de evaluación para las competencias genéricas” adaptado de Solanes, Núñez y Rodríguez (2008). Los autores del diseño inicial se basaron en las recomendaciones realizadas por Haladyna y Downing (1989), Haladyna, Downing y Rodríguez (2002) y Moreno, Martínez y Muñiz (2004) para la elaboración de los enunciados de los ítems y el formato de cuestionario. Para la elaboración de nuestro cuestionario, se suprimieron algunos indicadores de carácter irrelevante para la recogida de información de esta investigación sin modificar la formulación de aquellos del cuestionario original, incorporando además 9 ítems de carácter sociodemográfico. Se puede ver un ejemplo de los ítems del cuestionario en la figura 1.

| |
|---|
| Datos sociodemográficos: Género Edad Nacionalidad Nivel formativo Situación laboral Tiempo buscando empleo. Valore de 1 bajo a 10 excelente: Conocimientos adquiridos en el curso Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos Capacidad de adaptación Capacidad para trabajar en equipo Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos del curso realizado Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás) Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás) Capacidad para conseguir que los demás participantes acepten tus ideas y propuestas Inspirar confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo) Motivación (con el curso, asistir a clase, motivación para el estudio) [...] |
|---|

Figura 1. Muestra de preguntas extraídas del “Cuestionario de evaluación de actividades de venta en establecimientos comerciales”.

El acceso a las encuestas se pudo realizar a través de tres modalidades diferentes: un código QR, para acceder desde el teléfono móvil y una dirección web de acceso directo al formulario. Al cuestionario tuvieron acceso las 29 personas participantes que finalizaron el Programa Inserta40+, y se realizó con la tecnología Google Forms. Para realizar el análisis estadístico se ha utilizado el programa SPSS en su versión 22.0.

Para llevar a cabo la evaluación del nivel de fiabilidad se utilizó el método de consistencia interna denominado coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez aplicado este coeficiente a los resultados del cuestionario, se obtuvo un valor de 0,97. Después de haber determinado la fiabilidad del instrumento, se aplicó el análisis factorial para validar la escala planteada. Para comprobar la validez del constructo se analizaron los 43 ítems de la encuesta que valoran aspectos relacionados con la acción formativa. La matriz de correlaciones obtenida no es cierta positiva, con lo que se asume que el instrumento empleado es válido.

Por otro lado se realizó el análisis de componentes principales, obteniendo 8 componentes principales (factores) por su mayor significación. Estos 8 componentes (autovalores ≤ 1) explican el 90.57% de la varianza total (tabla 1).

Tabla 1. Resultados del análisis de componentes principales

| Total | % de varianza | % acumulado |
|--------|---------------|-------------|
| 18,640 | 49,054 | 49,054 |
| 3,739 | 9,839 | 58,893 |
| 3,017 | 7,941 | 66,833 |
| 2,635 | 6,934 | 73,768 |
| 1,992 | 5,241 | 79,009 |
| 1,713 | 4,508 | 83,516 |
| 1,588 | 4,179 | 87,695 |
| 1,093 | 2,876 | 90,571 |

Para la extracción de estos factores se utilizó el método de Análisis de Componentes Principales a través de una rotación Varimax con normalización Kaiser que convergió en 14 iteraciones. La reagrupación de factores quedó como muestra la tabla 2.

Tabla 2. Resultados del análisis de componentes principales (factores)

| Factor 1: Coordinación y organización | |
|--|-----------------|
| Ítem | Carga factorial |
| Coordinación en las prácticas o trabajos | 0,816 |
| Organización de tu tiempo de estudio y trabajo | 0,782 |
| Factor 2: Habilidades sociales | |
| Ítem | Carga factorial |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 0,851 |
| Capacidad de adaptación | 0,789 |
| Facilidad para relacionarte con sus profesores | 0,784 |
| Factor 3: Liderazgo | |
| Ítem | Carga factorial |
| Mantenimiento de su rendimiento habitual | 0,757 |
| Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos | 0,738 |
| Factor 4: Innovación y motivación | |
| Ítem | Carga factorial |
| En tu trabajo, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo | 0,846 |
| Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados | 0,764 |
| Motivación | 0,735 |
| Factor 5: Capacidad de iniciativa y emprendimiento | |
| Ítem | Carga factorial |
| Emprendedor | 0,801 |
| Capacidad para conseguir que los demás participantes acepten tus ideas y propuestas | 0,783 |
| Factor 6: Conocimientos del curso | |
| Ítem | Carga factorial |
| Valoración resultados en el curso | 0,858 |
| Conocimientos adquiridos en el curso | 0,854 |
| Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos del curso realizado | 0,753 |
| Factor 7: Confianza y concentración | |
| Ítem | Carga factorial |
| Capacidad de concentración | 0,870 |
| Inspiras confianza | 0,722 |
| Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades | 0,659 |
| Factor 8: Trabajo en equipo | |
| Ítem | Carga factorial |
| Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas | 0,858 |
| Facilidad para relacionarte con tus compañeros | 0,674 |
| Capacidad para trabajar en equipo | 0,624 |

El factor 1 se ha denominado “Coordinación y organización”, y hace referencia tanto a la capacidad de asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz como a la capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos disponibles para alcanzar los objetivos. El factor 2 lo hemos denominado “Habilidades sociales”, en relación a la empatía, tacto y escucha, junto con las capacidades de relación con los demás, así como la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. El factor 3 se denomina “Liderazgo”, que agrupa los ítems de reacción ante situaciones adversas y conflictivas, mantener un rendimiento habitual y la posibilidad de dirigir personas y recursos. El factor 4 que hemos denominado “Innovación y motivación”, hace referencia tanto a encontrar soluciones

nuevas y originales aportando nuevas perspectivas, como a la consecución de los objetivos propuestos, así como la motivación en la formación y hacia el empleo. El factor 5 denominado “Capacidad de iniciativa y emprendimiento”, hace referencia a la capacidad como emprendedor y a la de conseguir que los demás participantes acepten sus ideas y propuestas. El factor 6 lo hemos denominado “Conocimientos del curso”, para agrupar los ítems relacionados con la valoración de los resultados del curso, el conocimiento adquirido en el mismo, y la capacidad de aprovechar de forma óptima sus recursos. En cuanto al factor 7, denominado “Confianza y concentración”, agrupa los ítems relacionados con la concentración en la formación y el trabajo, así como la capacidad para inspirar en los compañeros un espíritu de confianza, cooperación y apoyo. Por último, el factor 8 que hemos denominado “Trabajo en equipo” agrupa los ítems relacionados con trabajar en equipo de forma voluntaria, la capacidad de relacionarse con los demás y la propia capacidad de trabajo en equipo.

6.- Resultados

Los resultados obtenidos, suponen un perfil sobre el colectivo analizado en el contexto de un programa específico de itinerario de inserción sociolaboral para mayores de 40 años y con dificultades de inserción laboral, siendo en su mayoría desempleados de larga duración.

6.1.- Datos sociodemográficos

En nuestra investigación ha participado un conjunto de personas mayores de 40 años, donde el 50% de ellos tiene una edad comprendida entre los 41 y 45 años, el 27,27% con una edad entre los 46 y 50 años y el 22,73 % con una edad entre los 51 y 61 años.

En cuanto al género y la nacionalidad, el 73,30% de los participantes son de género femenino, frente al 27,70% que son de género masculino; y el 100% de los participantes son de nacionalidad española.

La mayoría de los participantes de nuestra investigación posee un nivel formativo por encima de los estudios secundarios (90,90%), donde el 40,90% poseen Estudios Superiores (Universitarios o Formación de Grado Superior) y el 50% Estudios secundarios (Bachillerato o Formación Profesional). Tan sólo el 9,1% posee estudios primarios o no posee estudios, representando un 4,5% cada uno de estos valores.

En relación a la situación laboral actual, destacamos que prácticamente la totalidad de los participantes (95,50%) son personas desempleadas, de los cuales el 59,1% lo son de larga duración. Tan sólo el 4,5% de los participantes tiene un trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a los idiomas, solo el 22,7% domina el inglés y tan solo un 25,3% tiene un nivel adecuado de competencia digital para el empleo.

El 100% de los participantes manifiestan estar en búsqueda activa de empleo, variando el tiempo que llevan realizando esta actividad, donde encontramos que un 27,7% lo llevan haciendo de 1 a 6 meses, al igual que los que lo llevan haciendo de 6 a 12 meses (27,7%) y los que lo llevan haciendo de 18 a 24 meses (27,7%). El 18,2% llevan en búsqueda activa de empleo de 12 a 18 meses y el resto (9%) manifiestan estar en esta situación de 6 a 8 años. Tan sólo el 4,5% no concreta el tiempo que lleva dedicando a esta actividad.

6.2.- Variables que influyen en el perfil de personas en riesgo de exclusión sociolaboral mayores de 40 años

Una vez completado el análisis descriptivo, pasamos a estudiar, utilizando técnicas de significación estadística, la influencia de determinadas características personales y profesionales de los encuestados/as en sus respuestas, tomando en consideración una decena de variables de estudio: género, edad, nivel formativo, tiempo en desempleo, área, puesto en la entidad, años de experiencia laboral, idiomas y nivel de competencia digital.

Los resultados obtenidos muestran un perfil formativo medio alto (con estudios secundarios y/o universitarios), con carencias y niveles medio-bajos en competencias transversales clave como el inglés y las nuevas tecnologías.

Se observaron diferencias significativas en la variable género en algunos apartados objeto de estudio. Las mujeres, han mostrado mayores niveles de motivación, trabajo en equipo e implicación en las prácticas profesionales. En cuanto a la edad, no existen diferencias significativas, en base a los tramos de edad establecidos en el estudio. El tiempo en desempleo tuvo influencia significativa sobre la motivación y la capacidad de innovación, otorgando puntuaciones más bajas en estos indicadores, las personas que se consideran desempleados de larga duración por el Servicio Andaluz de Empleo (más de 12 meses de alta).

Indicar también la importancia de poseer residencia en algunas de las zonas de actuación del proyecto (el 100% de participantes reside en ellas o en barrios limítrofes) lo que confirma también los datos arrojados por la “Estrategia Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social” (2018) sobre la pertenencia de estas personas a zonas de transformación social dentro del municipio de Vélez-Málaga.

7.- Conclusiones

Tal y como planteaba Llano (2018) en el Informe El estado de la pobreza: seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España, queda claramente manifiesta la situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión en la que se encuentra el colectivo de personas mayores de 40 años y la clara necesidad de desarrollar este tipo de iniciativas. Situación de exclusión social que como hemos podido comprobar en esta experiencia, y como señalaban Brugué, Gomá y Subirats (2002), afecta de manera cambiante a personas y colectivos.

Una vez obtenidos realizado el análisis y obtenidos los resultados, podemos extraer las siguientes conclusiones, que hemos agrupado según los factores determinantes valorados en el cuestionario:

- En cuanto a la competencia de “coordinación y organización”, la mayoría de los participantes valoró haber mejorado notablemente (63,7% de los encuestados valora su nivel de desarrollo en esta competencia con 7-8 puntos) su capacidad de coordinación y organización en lo referente a asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en un plazo definido y con los recursos disponibles. Las mejoras aportadas sobre estas competencias consideradas genéricas, proporcionarán la aplicación efectiva de las herramientas aprendidas en la

formación y que se han puesto de manifiesto en el período de prácticas profesionales desarrolladas en el itinerario (Vázquez y Barrera, 2017).

- En lo que respecta al desarrollo de “habilidades sociales”, empatía, tacto y escucha, junto con las capacidades de relación con los demás y con el profesorado, así como la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, obtuvieron una valoración en cuanto a su nivel de desarrollo de entre 8-10 puntos por un 90,9% de las personas encuestadas. Estos datos vienen a reforzar las ideas ya expresadas por Rubio (2013) Vázquez Fernández y Barrera, (2017) y Aguilera y Caballero (2019) sobre la importancia de reforzar en estos colectivos en riesgo otras habilidades sociales y laborales.
- En el caso de la dimensión “motivación”, los participantes denotan unos niveles de desarrollo diferenciado: el 35,5% de las personas participantes valoraron su motivación entre 5-6 puntos; el 40,5% entre 7-8 puntos y un 14% valoró su motivación entre 9 -10 puntos. Cruzando el ítem de motivación y tiempo en desempleo, se obtienen resultados que nos han permitido concluir que existe un nivel de motivación desigual asociado al tiempo de inactividad laboral experimentado por cada uno de los participantes, aspecto directamente relacionado con las oportunidades de inserción laboral y que afecta muy directamente a nivel emocional (Pérez y Rivera, 2009).
- En cuanto a la “iniciativa y emprendimiento”, las personas encuestadas tienden más a la baja, repartándose las puntuaciones del siguiente modo: 22,7% puntuaron entre 5-6, 40,9% entre 7-8 y el 36,4% entre 9-10 el nivel de desarrollo de esta competencia. Estos valores más repartidos, se justifican con la información recogida en los documentos de admisión al programa en los que los participantes manifestaban, en su mayoría, la intención de optar por un trabajo por cuenta ajena una vez finalizado el itinerario.
- En cuanto al “trabajo en equipo y liderazgo”, se tratan de competencias clave demandadas por las empresas para sus profesionales, incluida con cierto peso específico por Solanes, Núñez y Rodríguez (2007). En este caso, el 35,5% de las personas participantes valoraron su nivel de desarrollo en el trabajo en equipo con puntuaciones altas (el 86,3% le otorga entre 8-10 puntos). En cuanto al liderazgo, las puntuaciones están más equilibradas: un 18,2% puntuó entre 5-6, un 50% entre 7-8 y un 31,8% otorgó una puntuación entre 9-10.
- En cuanto a la dimensión que aborda los “conocimientos adquiridos en este curso /itinerario” así como la capacidad de aprovechar de forma óptima sus recursos, el 50% de los encuestados dieron una valoración de entre 7-8 puntos, y el 45,4% entre 9-10 puntos. Siendo por tanto la valoración global del itinerario bastante alta en este sentido. Esta valoración es coherente con el ítem del cuestionario acerca de la “calidad del itinerario” en el que un 13,6% de los participantes valora la calidad con 7-8 puntos y el 86,4% lo hace con una puntuación entre 9-10).

El desarrollo de esta experiencia viene por tanto a complementar las políticas públicas llevadas a cabo en España a través de programas específicos para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, en este caso mayores de 40 años, colectivo que ya sufre riesgo de exclusión sociolaboral y que en Andalucía, como indicaban los datos de junio de 2018 del Observatorio Argos de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, eran más del 50% de las personas desempleadas (de un total de 757.899).

El hecho de trabajar estos itinerarios de capacitación con mayores a partir de esta edad, ha venido a responder a una necesidad expresada en el contexto del proyecto EDUSI BIC VÉLEZ y su objetivo temático 9, tratando de proponer dichos resultados en una buena práctica a extrapolar en contextos similares de actuación en materia de inclusión sociolaboral, y que podrá llevarse a cabo a partir de los resultados obtenidos en esta investigación empírica.

8.- Referencias

- Aguilera, F. y Caballero, P. (2019). Actions of social and labour inclusion with ICT: an assessment of the Velez-Málaga urban area. En *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, vol. 6, nº1, pp. 117-125. DOI: <https://doi.org/10.18844/prosoc.v6i1.4162>.
- Brugué, Q., Gomá, R. y Subirats, J. (2002). De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. En *Revista Internacional de Sociología*, 60, nº33, pp. 7-45. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2002.i33.728>.
- Fundación Tomillo (2003). *Orientación Sociolaboral basada en itinerarios*. Madrid: Fundación Tomillo.
- Herrera, M. (2014). Formación y empleo para colectivos vulnerables. En *Nueva Revista*, nº 149. Recuperado de: <https://www.nuevarevista.net/destacados/formacion-y-empleo-para-colectivos-vulnerables/>
- Junta de Andalucía (2018). Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social. Intervención en zonas desfavorecidas. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia_Regional_Cohesion_Social-web.pdf
- Observatorio Social de La Caixa (2019). Informe de necesidades sociales en España. Mercado laboral. Recuperado de: https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/166850/iNeSo_2_Mercado+de+Trabajo_Junio.pdf/7f881435-9cac-6b40-f24a-fc8387299ef2.
- López, I, Arriaga, A. y Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada? En *Revista Española de Sociología*, 27(1), pp.25-41. DOI: 10.22325/fes/res.2018.2.
- Llano, JC. (2018). El estado de la pobreza seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2017. 8º Informe 2018. Gestión y Servicios, Recursos, SL. (EAPN ESPAÑA), Madrid.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE (2019). Informe español. Versión preliminar. Recuperado de: https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=19884
- Observatorio Argos (2018). Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>
- Pérez, N. y Rivera, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. REOP. Vol. 20, nº3, pp. 251-256.
- Rodríguez, D. y Valdeoriola, J. (2010). Metodología de la Investigación. Barcelona: FUOC. Recuperado de: http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/77608/2/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n_M%C3%B3dulo%201.pdf
- Rubio, F.J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado laboral. En *Nómadas*, vol. 40, nº.4. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338

Solanes, A., Núñez, R. y Rodríguez, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. En *Apuntes de Psicología*, Vol. 26, nº1, pp.35-49.

UNESCO (2015). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

Vázquez, M.J. y Barrera, E. (2017). Las prácticas de empresa para la inserción sociolaboral de jóvenes con fracaso escolar. En *Anduli, Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, nº16. pp. 157-174 DOI: 10.12795/anduli.2017.i16.09.